

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ram & Prabhakar (2011) menyatakan bahwa *employee engagement* (keterlibatan karyawan) adalah pendekatan strategis untuk mendorong perbaikan dan perubahan organisasi. Selain itu, Markos & Sridevi (2010) menjelaskan bahwa keterlibatan karyawan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja organisasi yang menunjukkan hubungan timbal balik antara pemberi kerja dan karyawan. Ada tingkat keterlibatan karyawan tidak puas dalam bekerja dan aktif menunjukkan ketidakpuasan mereka. Yang kedua menjelaskan kondisi dimana karyawan hanya bekerja sesuai dengan tugasnya tanpa ada usaha untuk berinovasi atau melakukan pembaruan pekerjaan. Yang ketiga, menjelaskan suatu kondisi dimana karyawan bekerja dengan penuh semangat dan merasakan hubungan yang sangat erat dengan perusahaan dan terinspirasi untuk berinovasi untuk memajukan perusahaan.

Schaufeli (2012) menegaskan bahwa keterikatan kerja mempengaruhi tingkat komitmen organisasi antar karyawan. Saradha & Patrick (2011) menyatakan bahwa niat karir saat ini, kepuasan kerja, upah, dan tunjangan, manajemen, kesempatan yang sama, dan perilaku kewarganegaraan organisasi berpengaruh signifikan terhadap karyawan.

Kinerja karyawan yang tinggi diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan mampu bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta menjalankan peran dan fungsinya serta berhubungan positif dengan keberhasilan perusahaan. Moehariono (2014) kinerja merupakan penggambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, misi, organisasi sebagaimana dituangkan dalam perencanaan strategis organisasi. Keseimbangan ini merupakan kunci utama perusahaan untuk berkembang secara produktif dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, karyawan diharapkan dapat bekerja secara produktif dan profesional.

Selain itu Efikasi diri berkaitan dengan persepsi kemampuan seseorang dalam suatu hal tertentu, jadi harus diukur dengan item yang sesuai konteks. Efikasi diri merupakan faktor yang penting untuk menentukan perilaku di dalam instansi maupun sikap kerja pegawai dalam beretika kerja harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan, karena lingkungan kerja karyawan merupakan tempat aktivitas suatu pekerjaan dilakukan serta merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja akan mempengaruhi perilaku karyawan menjadi lebih baik. Kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik memicu karyawan untuk berperilaku inovatif di tempat kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kepuasan dan komitmen karyawan terhadap suatu organisasi.

Lingkungan kerja mengacu pada suasana organisasi tempat karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang fasilitatif dan aman dapat menarik minat para karyawan sebagai kebutuhan mereka cenderung terpenuhi agar berhasil, organisasi harus merancang lingkungan kerja mereka sedemikian rupa dapat meningkatkan tingkat komitmen dan motivasi karyawan yang pada akhirnya akan memberikan hasil yang diinginkan. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang terdiri dari semua faktor tentang pekerjaan seperti : fasilitas hingga mengerjakan tugas pekerjaan, tempat kerja yang nyaman, keamanan, dan tidak adanya kebisingan.

PT. Sam Poo Kong dan Lawang Sewu adalah perusahaan yang bergerak dibidang pariwisata. Perusahaan ini sudah berjalan sejak lama dan terus berkembang hingga saat ini sehingga sangat menarik untuk diketahui informasi lebih lanjut tentang objek wisata ini. Pemangku kepentingan, khususnya karyawan objek wisata andalan Kota Semarang ini, perlu untuk menjadi perhatian agar karyawan mampu meningkatkan kinerjanya. Identifikasi faktor yang dianggap signifikan, selain dari aspek finansial dalam meningkatkan kinerja, menarik untuk diteliti. Oleh karena itu, aspek internal karyawan seperti lingkungan kerja dan efikasi diri yang merupakan faktor eksternal karyawan menjadi fokus yang dianggap penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Informasi diperoleh dari sumber primer yaitu melalui wawancara beberapa karyawan Obyek Wisata Kota Semarang dan observasi secara langsung di lapangan Objek Wisata Kota Semarang. Permasalahan yang perlu untuk diselesaikan pada saat ini adalah bagaimana perusahaan mendapatkan sumber

daya manusia yang berkualitas untuk menghadapi persaingan yang ketat, bagaimana perusahaan membuat lingkungan kerja yang berfasilitas lebih baik dan bagaimana cara membuat kenyamanan para karyawan di Obyek Wisata Kota Semarang ini. Perusahaan Obyek Wisata Kota Semarang kurang baik karena masih banyak fasilitas yang kurang terpenuhi seperti tempat bekerja yang masih terbuka, adanya perdebatan antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya, dan gaji yang tidak sesuai. Walaupun lingkungan kerja dan efikasi diri sudah cukup baik, akan tetapi kinerja karyawan masih kurang optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari pernyataan diatas. Hasil pra survey yang dilakukan dengan cara memberikan kuesioner pra survey yaitu melalui penjelasan kepada responden dipersilahkan untuk memberikan jawaban yang dianggap paling mempengaruhi lingkungan kerja dan efikasi terhadap kinerja karyawan.¹

Selain lingkungan kerja yang kurang nyaman, untuk efikasi diri pada diri karyawan satu dengan yang lainnya masih sangat kurang, karena masih banyak keryawan yang saling mengadu domba dan saling mementingkan diri sendiri. Berdasarkan kondisi tersebut, menarik untuk mengkonfirmasi secara empiris apakah lingkungan kerja dan efikasi diri karyawan memberikan pengaruh signifikan dalam meningkatkanl kinerja karyawan PT. Sam Poo Kong dan Objek Wisata Lawang Sewu yang tentu saja menjadi salah satu barometer kesuksesan Pariwisata Kota Semarang.

*keterangan hasil pra survei diperoleh dari infromasi beberapa karyawan

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Obyek Wisata Kota Semarang?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Obyek Wisata Kota Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Objek Wisata Kota Semarang.
2. Untuk mengetahui apakah efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Objek Wisata Kota Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti :

Penelitian ini sebagai pemahaman akan praktek yang terjadi di lapangan berdasarkan teori-teori yang sudah dipelajari serta untuk memahami masalah-masalah yang akan dihadapi dan cara penyelesaiannya.

2. Bagi Perusahaan :

Penelitian ini sebagai masukan bagi perusahaan untuk melakukan kebijakan yang lebih baik.

3. Bagi Pembaca :

Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan contoh pada peneliti yang akan datang.